

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri tekstil adalah salah satu industri yang sangat diprioritaskan untuk dikembangkan karena memiliki peran strategis dalam perekonomian Indonesia, yaitu sebagai penyumbang devisa negara, menyerap tenaga kerja dengan jumlah yang besar, serta sebagai industri yang dapat diandalkan demi memenuhi kebutuhan sandang nasional. Hal tersebut dapat ditunjukkan dari perolehan surplus ekspor terhadap impor selama sepuluh tahun terakhir, penyerapan tenaga kerja hingga 1,34 juta jiwa dan berkontribusi memenuhi kebutuhan domestik hingga 46% (Kemenperin, 2016)

Usaha untuk bertahan di industri tekstil harus dilakukan karena pendapatan tekstil di dalam negeri mencapai Rp 80 triliun. Ekspor melalui industri tekstil telah mencapai US\$ 10,1 miliar, meningkat sekitar 6,3% dibanding tahun 2012 mencapai US\$ 9,5 miliar. Industri tekstil masih menjadi penyumbang devisa non-migas terbesar di Indonesia (Kemenperin, 2016). Di pasar global produk tekstil Indonesia menghadapi pesaing potensi seperti Vietnam, Cina, dan India. Perusahaan dalam kondisi persaingan tersebut yang memiliki produk berkualitas, akan memungkinkan perusahaan untuk memenangkan persaingan. Persaingan yang ada dalam dunia usaha tersebut telah menuntut sebagian besar perusahaan untuk tetap mempertahankan eksistensinya. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan membuat karyawan merasa puas sehingga mampu membantu perusahaan mempertahankan eksistensinya.

Kepuasan kerja karyawan menjadi perhatian khusus bagi perusahaan yang akan berpengaruh pada produktivitas perusahaan. Kepuasan kerja adalah orientasi afektif yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat dianggap sebagai perasaan keseluruhan tentang pekerjaan atau sebagai konstelasi sikap terkait tentang berbagai aspek pekerjaan Lu H. et.al (2005) dalam (Naser *et.al* 2017). Hal tersebut hanya bisa dirasakan oleh individu yang bersangkutan, dan setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiaannya pada perusahaannya apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkannya (Wulandarie & Laksito, 2013).

Menurut (Andersson dan Pearson, (1999) dalam Smidt, (2015) tindakan minor seperti ketidaksopanan di tempat kerja mungkin berdampak pada sikap individu, pada gilirannya akan mempengaruhi komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi mereka. Persepsi tentang ketidaksopanan di tempat kerja meningkat, kepuasan kerja menurun (Cortina et al., 2001 dalam Sharma & Singh, 2016). Perilaku kerja tidak sopan antara sesama pekerja berfungsi sebagai pemicu stress kuat yang berdampak buruk pada tingkat kepuasan kerja karyawan (Penney and Spector (2005); Pearson and Porath, (2004); Reio and Ghosh, (2009) dalam (Sharma & Singh, 2016)). Salah satu hal yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah perilaku ketidaksopanan (Sharma & Singh, 2016). (Martin & Hine, 2005)dalam (Sharma & Singh, 2016), menyatakan bahwa ketidaksopanan memiliki 4 aspek yaitu *hostility, privacy invasion, exclusionary behaviour, gossiping*.

Penelitian ini ditujukan untuk melihat pengaruh ketidaksopanan terhadap kepuasan kerja di PT Samitex Yogyakarta. Ketidaksopanan dapat terjadi pada karyawan industri tekstil dalam bentuk komunikasi verbal seperti berbicara dengan cara berteriak serta dengan nada suara yang tidak pantas, selain itu pelanggaran-pelanggaran privasi seperti memotong pembicaraan saat anda berbicara dengan karyawan lain serta lalai dalam berkoordinasi dengan anda dapat terjadi juga. PT Samitex Yogyakarta merupakan perusahaan yang bergerak di bidang tekstil. PT Samitex yang bergerak di bidang tekstil mempunyai banyak karyawan, sehingga produktivitas perusahaan sangat bergantung pada karyawan yang bekerja. Kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu kunci karyawan dapat bekerja secara optimal.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan di latar belakang, maka rumusan penelitian yang akan disusun dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah permusuhan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah invasi privasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah perilaku pengecualian berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah bergosip berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja?

1.3 Batasan Masalah

Ketidaksopanan dalam perusahaan dalam penelitian ini adalah perilaku menyimpang dengan intensitas rendah yang memiliki maksud ambigu untuk

merugikan target mereka dan melanggar norma tempat kerja yang membutuhkan rasa saling menghormati (Andersson dan Pearson, 1999 dalam (Sharma & Singh, 2016). Menurut (Martin & Hine, 2005) dalam (Sharma & Singh, 2016), ketidaksopanan memiliki 4 dimensi, yaitu :

a. *Hostility* (permusuhan)

Perilaku karyawan yang berusaha untuk melakukan kerusakan yang tidak bersifat fisik terhadap rekan kerja.

b. *Privacy Invasion* (invasi privasi)

Karyawan ikut campur ke dalam kehidupan pribadi rekan kerja.

c. *Exclusionary Behaviour* (perilaku pengecualian)

Tindakan seseorang yang meninggalkan rekan kerja lain dalam organisasi.

d. *Gossiping* (gosip)

Karyawan menyebarkan informasi palsu ataupun negatif tentang rekan kerja kepada orang ataupun kelompok lain sehubungan dengan informasi individu, serta rahasia mereka.

Kepuasan kerja adalah orientasi afektif yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaannya Lu H. et.al (2005) dalam (Naser *et.al* 2017).

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh *permusuhan (hostility)* terhadap kepuasan kerja.
2. Pengaruh *invasi privasi (privacy invasion)* terhadap kepuasan kerja

3. Pengaruh perilaku pengecualian (*exclusionary behaviour*) terhadap kepuasan kerja
4. Pengaruh bergosip (*gossiping*) terhadap kepuasan kerja

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi peneliti lain, skripsi ini dapat menjadi bahan perbandingan bagi peneliti lain dalam penelitian yang sejenis, maupun penelitian yang cangkupannya lebih luas, terutama mengenai ketidaksopanan dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran bagi PT Samitex Yogyakarta mengenai pengaruh ketidaksopanan terhadap kepuasan kerja. Perilaku kerja tidak sopan antara sesama pekerja berfungsi sebagai pemicu stress kuat yang berdampak buruk pada tingkat kepuasan kerja karyawan (Sharma & Singh, 2016). Jika hasil penelitian menunjukkan hasil yang negatif, hal ini dapat menjadi acuan bagi organisasi/perusahaan dan para pemimpin dalam organisasi untuk mengevaluasi pengawasan dan peraturan yang sesuai dengan perusahaan. Selain itu, jika hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif, hal ini dapat membantu organisasi/perusahaan dan para pemimpin dalam organisasi untuk menentukan rencana strategis guna meningkatkan ataupun mempertahankan performa perusahaan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan disusun sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab pendahuluan berisi latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab tinjauan pustaka berisi mengenai teori terkait pengaruh ketidaksopanan terhadap kepuasan kerja kerja. Dalam bab ini juga dijabarkan mengenai kerangka penelitian dan pengembangan hipotesis dari penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab metode penelitian akan membahas mengenai ruang lingkup penelitian (populasi dan sampel), teknik pengumpulan data, dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab analisis data dan pembahasan akan menjabarkan hasil dari pengujian data penelitian, dalam hal ini data tersebut adalah data kuantitatif berupa kuesioner yang disebarkan sesuai ruang lingkup penelitian

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan, keterbatasan, dan saran yang selanjutnya dapat digunakan sebagai referensi bagi pihak yang berkepentingan serta untuk penelitian serupa atau selanjutnya.